一般社団法人 企業研究会 Business Research Institute　http://www.bri.or.jp

「同一労働同一賃金」へ 企業に求められる対応策とは

～「均衡」のとれた職場をつくるためのポイントを徹底解説～

◇日 時◇ 2018年 11月 13日(火)13:30～17:00

◇会 場◇ 東京・麹町 厚生会館 6階 銀杏の間

◇講 師◇ 北岡 大介 氏　北岡社会保険労務士事務所
社会保険労務士(元・労働基準監督官)

1995年金沢大学法学部卒業、同年労働省に労働基準監督官として任官し、労基法などの監督指導業務等に従事。2000年労働省退官後、北海道大学大学院法学研究科入学、2005年3月同博士課程単位取得退学後、サービス業企業勤務等を経て、2009年5月独立開業。著書に、「企業におけるメンタルヘルス不調の法律実務」(共著、労務行政)、「元労働基準監督官が教える会社が『泣き』を見ないための労働法入門」(日本実業出版社)、「精神障害の労災認定と企業の実務対応」(日本リーダーズ協会)、「職場の安全・健康管理の基本」(労務行政)、「最新 有期・パート雇用をめぐるトラブル対応実務」(日本法令)、「『働き方改革』まるわかり」(日本経済新聞出版社)、「『同一労働同一賃金』はやわかり」(日本経済新聞出版社)ほか多数。

◇参加対象◇ 人事・労務部門、総務部門のご担当者

開催にあたって

本年6月末にようやく働き方改革関連法が成立し、来年度以降順次施行されることになりました。中でも、同一労働同一賃金関連法の改正では、均等・均衡待遇の規定を短時間労働者だけでなく、有期雇用労働者や派遣労働者にも適用拡大するとともに、これら労働者が求めるたびに正規雇用労働者との処遇差の内容、理由、その他考慮事項に関する説明の義務化が、事業主に課されることになるなど、企業にとっては喫緊に取り組まなければならない大きな課題となっております。

今回、このセミナーでは、同一労働同一賃金関連法の改正内容を、改正法解釈にも影響する最高裁判決(ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件)等を織り込みながら、特に「均衡待遇規定の行政法化」の視点から、今企業に求められる実務対応策を詳しく解説いたします。

【サブテキスト】「『同一労働同一賃金』はやわかり」(日本経済新聞出版社) 当日配布させていただきます。(受講料に含む)

＊ 申込書にご記入いただいた個人情報は、本研究会に関する確認・連絡および当会主催事業や刊行物のご案内をお送りする際に利用させていただきます。
＊「セミナーに関するご不明な点につきましては、当会ホームページより〔TOP〕→〔公開セミナー〕→〔よくあるご質問〕をご参照下さい。

【受講料】 1名 〈税込〉

正会員	32,400円 本体価格 30,000円	一 般	34,560円 本体価格 32,000円

申込方法 当会ホームページよりお申込みください。
https://www.bri.or.jp ＊その他セミナーの最新情報もご覧いただけます。
企業研究会セミナー 検索

◎お申込み：当会ホームページまたは E-mai でお申込み下さい。
＊お申込み後(開催1週間～10日前までに)受講票・請求書をお送りいたします。
＊最少催行人数に満たない場合ほか、諸般の事情により開催を中止させていただく場合もございます。
＊会員企業一覧は当会ホームページでご確認いただけます。(http://www.bri.or.jp)
＊お申込み後のキャンセルは原則としてお受けいたしかねますのでご出席できない場合は、代理の方のご出席をお願いいたします。
＊FAXでお申込みの際、「0(ゼロ)発信のFAX機」をご使用の場合は、必ず「0」を押してから、番号入力をお願いいたします。(別番号への誤送信にご注意下さい。)

【申込先】 一般社団法人 企業研究会 担当:金井
©E-mail:kanai@bri.or.jp
〒102-0083 東京都千代田区麹町5－7－2 MFPR 麹町ビル 2階
TEL.03－5215－3550 FAX03－5215－0951

181945-0503	2018.11.13 「同一労働同一賃金」の基本と具体的進め方		
会社名			
住 所	〒		
部課 役職		フリガナ お名前	
TEL		FAX	
E—mail			

「同一労働同一賃金」へ
企業に求められる対応策とは

～「均衡」のとれた職場をつくるためのポイントを徹底解説～

◆ プログラム ◆

■日　時：2018年11月13日（火）　13：30～17：00

■講　師：北岡　大介　氏　　北岡社会保険労務士事務所
社会保険労務士（元・労働基準監督官）

-解説-

13：30

１．同一労働同一賃金が求められる背景とは

（１）「日本型雇用」特有の人事制度が生んだ「日本型同一労働同一賃金」

（２）非正規雇用の変容に伴う同一労働同一賃金強化への流れ

２．裁判事例からみた均等・均衡待遇規定の解釈にまつわる課題

（１）均等待遇（パート法９条）と均衡待遇（労契法２０条）の相違

（２）最高裁判決（「ハマキョウレックス事件」及び「長澤運輸事件」）等からみた労働契約法２０条の解釈

３．新たな同一労働同一賃金関連法が企業に及ぼす影響とは

（１）同一労働同一賃金関連法（パート労働法、労働契約法、労働者派遣法）の改正概要

①不合理な待遇差解消のための規定の整備

②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

③行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続き（行政ＡＤＲ）の整備

（２）改正パート・有期雇用法の均衡待遇規定とは

（３）同一労働同一賃金ガイドライン案との関係について

４．改正パート・有期雇用法施行に向けて今取り組むべき企業の対応策

（１）非正規社員と正社員の職務内容・責任、人材活用の仕組み・運用の見える化

（２）各種給付ごとの均衡待遇に係る考慮事由とは

（３）使用者に対する説明責任の強化への対応と相談体制等の整備等

＜質疑応答＞

17：00